

学校编码: 10384

分类号_____密级_____

学号: 17920081151190

UDC_____

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

S 电信公司劳务派遣用工管理的思考

Labor Dispatch Management of S-Telecom

徐秀峰

指导教师姓名: 程文文 副教授

专 业 名 称: 工商管理 (MBA)

论文提交时间: 2012 年 月

论文答辩日期: 2012 年 月

学位授予日期: 2012 年 月

答辩委员会主席_____

评 阅 人_____

2012 年 月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人:

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（ ） 1.经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

（ ） 2.不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人：

年 月 日

厦门大学博硕士论文摘要库

摘要

劳务派遣作为一种新兴而又蓬勃发展的用工形式目前已经被广泛使用于我国各行各业。本文从对劳务派遣内涵与外延的理解出发，总结了《劳动合同法》规定的劳务派遣三方的法律关系，回顾了劳务派遣国内外的发展历程。结合 S 电信公司劳务派遣用工管理的实际情况作为研究对象，本文对 S 电信公司使用劳务派遣的原因与现状进行说明，通过对 S 电信公司劳务派遣用工管理的问题进行挖掘，分别从岗位薪酬、加强培训的精细化管理、畅通沟通渠道以及加强与派遣公司合作建立岗位任职资格认证制度等四方面相应提出了对劳务派遣用工管理的改进建议。针对派遣员工个人方面，提出了加强自我保护意识和能力的几点建议。

第一章介绍了选题的背景与意义，以及本文的研究思路与内容框架。第二章为劳务派遣概述。第三章分析 S 电信公司劳务派遣的现状，并总结了目前 S 电信公司劳务派遣用工管理中出现的主要问题。第四章提出 S 电信公司劳务派遣用工管理的对策。第五章对全文进行了总结。

关键词：劳务派遣，劳动合同法，人力资源管理

厦门大学博硕士论文摘要库

Abstract

Labor dispatch as a new and vigorous development of forms of employment has been widely used in our country all walks of life. Starting from the understanding of connotation and denotation of the dispatch, summed up the legal relationship of *The Labor Contract Law* provides that the dispatch of the three parties, reviewed the course of development of the dispatch at home and abroad. Combined with S-Telecom's labor dispatch the actual situation of the labor management as research subjects, S telecommunications companies use the dispatch with the status quo through the dispatch of S-Telecom labor and employment management to carry out excavation, respectively, from the remuneration of jobs, strengthen meticulous management of the training, smooth channels of communication and dispatch companies to establish positions in four areas of the qualification system corresponding labor dispatching management recommendations for improvement. For the dispatch of individual employees, put forward several suggestions to strengthen self-protection awareness and ability.

The first chapter introduces the background and significance of the topics, as well as the research ideas and content framework. Chapter II Overview of the dispatch. Chapter III analyzes the status of the dispatch of the S-Telecom, and summarizes the dispatch of S-Telecom, the main problem in the labor management. Chapter IV S-Telecom labor dispatching management countermeasures. A summary of the fifth chapter of the full text.

Key words: Labor dispatching, *The Labor Contract Law*, Human resource management

厦门大学博硕士论文摘要库

目 录

第一章 绪论	1
第一节 选题的背景及意义	1
第二节 研究思路与内容	2
第二章 劳务派遣概述	3
第一节 劳务派遣的概念	3
第二节 劳务派遣的特征	5
第三节 劳务派遣三方主体的法律关系	7
第四节 国外劳务派遣制度的产生与发展	11
第五节 我国劳务派遣制度的产生与发展	13
第三章 S 电信公司实施劳务派遣管理的现状	17
第一节 S 电信公司简介	17
第二节 S 电信公司目前的劳务资源结构	19
第三节 S 电信公司实行劳务派遣的原因	25
第四节 S 电信公司劳务派遣管理的基本现状	27
第五节 S 电信公司实施劳务派遣管理存在的问题	32
第四章 S 电信公司劳务派遣管理的改进建议	37
第一节 S 电信公司在劳务派遣管理方面的对策	37
第二节 劳务派遣员工需要加强自我保护意识和能力	43
第五章 本文主要结论	45
附件：派遣员工思想情况调查问卷	46
参考文献	50
致 谢	51

厦门大学博硕士论文摘要库

Contents

Chapter 1 Introduction	1
Section 1 The background and significance of topics	1
Section 2 Research ideas and content	2
Chapter 2 Overview of the dispatch	3
Section 1 The concept of the dispatch	3
Section 2 Characteristics of the dispatch	5
Section 3 Labor dispatch the legal relationship of the three subjects	7
Section 4 The emergence and development of foreign labor service dispatch system	11
Section 5 The emergence and development of China's labor dispatch system	13
Chapter 3 S-Telecom implementation of the management status of the dispatch	17
Section 1 S-Telecom Company	17
Section 2 S-Telecom's labor resource structure	19
Section 3 S-Telecom to implement the reasons for the dispatch	25
Section 4 S-Telecom the basic status of the dispatch management	27
Section 5 S telecom company implement labor dispatching management problems	32
Chapter 4 S-Telecom labor to send suggestions for improvement of management	37
Section 1 S telecommunications company in the dispatch management response	37
Section 2 The dispatch employees need to strengthen the awareness and and ability of self-protection	43
Chapter 5 Conclusions	45
Appendix	46
References	50
Acknowledgements	51

厦门大学博硕士论文摘要库

第一章 绪论

第一节 选题的背景及意义

从二十世纪七十年代末至今，每个中国企业都经历着内部和外部的变革，随着中国加入世界贸易组织，中国经济融入世界的速度加快，中国企业的生存环境也发生着巨大的变化。

随着我国社会经济的发展，产业结构变化，企业为了在越来越激烈的商业竞争中取得优势，想尽一切办法降低管理、税收、解除劳动合同成本，改变雇佣形式，规避法律风险；在季节性用工或者临时性用工变化幅度大的情况下，灵活用工；于是劳务派遣公司如雨后春笋般发展壮大起来。涉及的实际用工单位类型不仅包括外企、私企，也有国有企业，甚至国家机关和事业单位；所涉及的行业不仅有传统的加工制造业，也有现代服务业和高科技企业；派遣的对象不仅包括蓝领工人，还包括越来越多的白领，甚至是高级管理人员。^①用工单位通过劳务派遣这种用工模式降低人事工作牵扯的管理资源，集中精力开展主营业务。

同时，在我国经济发展水平和经济增长模式还无法为劳动力市场提供足够就业岗位的情况下，劳务派遣的出现在减少因为信息不充分情况下的摩擦性失业方面起到了积极作用。对于被派遣员工，出于各种不同的原因，会选择通过派遣方式进行就业。比如城市下岗失业人员、农村转移劳动力等低就业能力的就业人群，由于自身就业能力较低，特别是在比较紧张的就业环境下难以自主就业；另外，一些有特殊需要的高就业能力的就业人群，由于不满足在固定一个单位一个岗位进行就业，偏好于弹性工作，不喜欢受到传统就业模式与工作方式的束缚；还有就是内地每年大批的高校、中专毕业生，就业越来越困难，劳务派遣成为一种难以舍弃的就业渠道或方式。

劳务派遣这种新型的用工模式，在发挥其积极作用的同时也引发了诸多问题，本文在梳理了劳务派遣相关概念、特征、法律关系等相关理论的基础上，

^①董保华著：《劳动力派遣》，中国劳动社会保障出版社，2007年5月版，第14页。

以中国电信股份有限公司 S 分公司（以下简称 S 电信公司）劳务派遣用工管理为分析的切入点，介绍了 S 电信公司劳务派遣用工管理的现状和问题，并提出了改进的建议。

第二节 研究思路与内容

本文在回顾学习其他学者相关文献的基础上，重点研究了劳务派遣的内涵与外延，结合法律层面探讨了劳务派遣三方的法律关系，采用案例分析的方式，选取 S 电信公司劳务派遣用工管理的应用进行研究，其主要思路及内容如下：

第一章：绪论。主要介绍了选题的背景与意义，以及本文的研究思路与内容框架。

第二章：劳务派遣概述。从劳务派遣的概念出发，介绍了劳务派遣的主要特征，阐述了劳务派遣三方主体的法律关系和权利义务，并介绍了国内外劳务派遣的产生与发展。

第三章：S 电信公司劳务派遣的现状。介绍本文的研究对象是 S 电信公司，分析了其劳务派遣模式与管理现状，通过对现状的分析，分析总结目前 S 电信公司劳务派遣用工管理中出现的主要问题。

第四章：提出 S 电信公司劳务派遣用工管理的对策。在对 S 电信公司劳务派遣用工管理的问题进行分析的基础上，对几个关键问题提出了改进的意见与建议，以期在总结经验教训的基础上对实践提出指导。

第五章：为本文的结论部分。

第二章 劳务派遣概述

第一节 劳务派遣的概念

一、劳务派遣的定义

劳务派遣用工制度在全世界范围内被广泛使用，但各国对于劳务派遣的定义因各自的社会经济等方面的原因而有所差异。日本劳务派遣法第一章第二条第一款中明确：“派遣劳动，谓将自己雇佣之劳工，于该雇佣关系下，接受他人之指挥命令，为该他人从事劳动，但不包含与他人约定由其雇佣该劳工在内。”韩国派遣工作保护法（1998. 2. 20 法律 5512 号）第二条第一款规定：“劳动者派遣是指派遣单位聘用劳动者之后，在维持该雇佣关系的同时让劳动者按照劳动者派遣协议内容听从使用单位的指挥、命令，让其从事使用单位工作。”我国台湾学者认为劳务派遣，“乃是派遣公司之雇主，与劳工订立劳动契约，于得到劳工同意，维持劳动契约关系之前提下，使其在要派公司事业主指挥监督下为劳务给付，该劳工与要派公司事业主间并无劳动契约关系存在。”^②

2008 年 1 月 1 日，《劳动合同法》正式颁布实施，“劳务派遣”这一特殊的用工形式正式被写入我国的法律法规中。所谓劳务派遣，又称人才派遣、人才租赁、劳动派遣、劳动力租赁，是指劳务派遣公司（以下简称“派遣公司”）根据接受劳务派遣的公司（以下简称“用工单位”）的需要，通过与用工单位签订劳务派遣协议，为其选拔、派遣劳动者，由派遣公司与被派遣劳动者通过签订聘用合同或者劳动合同建立劳动关系，选送被派遣员工按照合同规定到用工单位服务，而用工单位实际使用劳动者的一种特殊的就业和用工形式。

二、劳务派遣的内容

劳务派遣活动涉及的内容主要包括人员招聘、入职手续、日常服务、离职手续四个部分。

人员招聘的主要工作：招聘简章制订、招聘渠道选择、招聘信息发布、应

^② 邱骏彦：《劳工派遣法制之研究——以日本劳工派遣法为例》，载《辅仁法学》2000 年第 19 期，第 261 页。

聘简历收集、应聘简历筛选、人员初试筛选、复试协助工作等。

入职手续的主要工作：入职信息采集、入职体检安排、劳动合同签订、岗前培训、后勤服务安排、员工背景调查、工作档案建立等。

日常服务的主要工作：劳动合同管理、工作档案管理、员工绩效考核、员工薪酬发放、个税代扣代缴、法定社保管理、商业补充保险、后勤服务管理、人事档案托管、党团关系挂靠、员工职称评定、学生转正定级、员工户籍管理、员工户籍调动、计划生育手续、员工卡证办理、员工节假慰问、员工生活关怀、员工活动举办、日常出勤管理、员工在岗培训、提供咨询服务、劳动争议调解、出国政审手续、失业退休手续、员工建议调查、员工职业指导等。

离职手续的主要工作：员工离职面谈、员工工作交接、物品资金结算、劳动合同终止、社会保险停缴、商业保险停止、人事档案转出、开具离职证明等。

三、劳务派遣的分类

1. 对劳务派遣依据派遣的性质分类

(1) 全程派遣（完全派遣）：由派遣公司承担一整套员工派遣服务工作，负责员工招聘、入职手续、日常服务、离职手续的全部工作。

(2) 转接派遣（转移派遣）：派遣公司只提供办理入离职手续和日常服务。具体的说就是由用工单位自行招募、选拔、培训人员，再由派遣公司与员工签订《劳动合同》，并由派遣公司负责员工的报酬、福利、绩效评估、处理劳动纠纷等事务。

(3) 减员派遣：企业对自行招募或者已雇佣的员工，将其雇主身份转移至派遣公司。员工原劳动关系在用工单位，经用工单位和派遣公司协商，先将员工与用工单位的劳动关系解除，再由员工与派遣公司重新建立新劳动关系，员工依旧在用工单位工作。企业支付派遣公司员工派遣费用，由派遣公司代付所有可能发生的费用，包括工资、奖金、福利、各类社保基金以及承担所有雇主应承担的社会和法律责任。其目的是减少企业固定员工，增强企业面对风险时候的组织应变能力和人力资源的弹性。

(4) 试用派遣：用工单位为规避劳动法有关试用期期限规定，延长观察人才的时间，从而更准确选才。这是一种新的派遣方式，派遣公司在试用期间将新员工转至派遣公司，然后以派遣的形式试用，其目的是使派遣公司在准确选

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库